

---

**Villa Ardeatina S.r.l.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
e successive modifiche ed integrazioni**

Il presente MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO è costituito dalle seguenti parti:

1. Documento di sintesi del Modello di organizzazione, di gestione e di controllo
2. Organigramma aziendale
3. Matrici dei rischi (Allegato 1)
4. Protocolli etico-comportamentali (Allegato2)
5. Codice Etico (Allegato3)
6. Catalogo dei reati e delle sanzioni 231 (Allegato4)

I documenti n. 1 e 2 sono contenuti nel presente documento.

I documenti 3, 4, 5, 6 sono riportati in specifici allegati al presente documento.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
D.LGS. 231/01 E NORME CORRELATE**

**DOCUMENTO DI SINTESI  
DEL MODELLO**

## INDICE

<b>PRINCIPALI DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>0 PARTE GENERALE .....</b>	<b>7</b>
0.1 IL DECRETO.....	7
0.2 ADOZIONE DEL MODELLO .....	14
0.3 DESTINATARI .....	19
0.4 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	19
0.5 FUNZIONE DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	19
0.5.1 Organismo di Vigilanza .....	19
0.5.2 Attività di Vigilanza e di Controllo.....	20
0.5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza.....	20
0.5.4 Sistema sanzionatorio.....	21
0.5.5 Ambito di applicazione .....	22
0.5.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti. Paradigmi specifici.....	22
0.5.7 Sanzioni per i Dirigenti.....	23
0.5.8 Misure nei confronti dell'eventuale Collegio Sindacale.....	23
0.5.9 Misure nei confronti di Prestatori d'opera che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività dell'azienda, Consulenti e Fornitori.....	23
0.5.10 Risarcimento dei danni .....	24
0.6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	24
<b>1 PARTE SPECIALE I - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>25</b>
1.1 INTRODUZIONE .....	25
1.2 DEFINIZIONI.....	25
1.3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	26
1.4 AREE A RISCHIO .....	27
1.5 REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE .....	27
1.6 PROTOCOLLI APPLICABILI.....	29
<b>2 PARTE SPECIALE II - REATI SOCIETARI.....</b>	<b>30</b>
2.1 INTRODUZIONE .....	30
2.2 DEFINIZIONI .....	30
2.3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	30
2.4 AREE A RISCHIO .....	31
2.5 REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE .....	31
2.6 PROTOCOLLI APPLICABILI.....	32
<b>3 PARTE SPECIALE III - REATI COLPOSI.....</b>	<b>33</b>
3.1 INTRODUZIONE .....	33
3.2 DEFINIZIONI.....	33
3.3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	34
3.4 AREE A RISCHIO .....	34
3.5 REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE .....	34
3.6 PROTOCOLLI APPLICABILI.....	35
<b>4 PARTE SPECIALE IV - REATI CONTRO LA PERSONA E LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE .....</b>	<b>36</b>
4.1 INTRODUZIONE .....	36
4.2 DEFINIZIONI .....	36
4.3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	36
4.4 AREE A RISCHIO .....	37
4.5 REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE .....	37
4.6 PROTOCOLLI APPLICABILI.....	38
<b>5 PARTE SPECIALE V - REATI TRANSNAZIONALI.....</b>	<b>38</b>
5.1 INTRODUZIONE .....	38
5.2 DEFINIZIONI .....	38
5.3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	39
5.4 AREE A RISCHIO .....	40

5.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO EPROCEDURESPECIFICHE.....	40
5.6	PROTOCOLLIAPPLICABILI.....	41
<b>6</b>	<b>PARTE SPECIALE VI - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, DI BENI DIPROVENIENZAILECITA.....</b>	<b>41</b>
6.1	INTRODUZIONE.....	41
6.2	DEFINIZIONI.....	42
6.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	42
6.4	AREEA RISCHIO.....	42
6.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE.....	43
6.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	44
<b>7</b>	<b>PARTE SPECIALE VII -DELITTIINFORMATICI.....</b>	<b>44</b>
7.1	INTRODUZIONE.....	44
7.2	DEFINIZIONI.....	45
7.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	45
7.4	AREEA RISCHIO.....	46
7.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE.....	46
7.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	47
<b>8</b>	<b>PARTE SPECIALE VIII: DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DELDIRITTOD'AUTORE.....</b>	<b>47</b>
8.1	INTRODUZIONE.....	47
8.2	DEFINIZIONI.....	47
8.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	48
8.4	AREEA RISCHIO.....	49
8.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO EPROCEDURE SPECIFICHE.....	50
8.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	50
<b>9</b>	<b>PARTE SPECIALE IX: INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACIALL'AUTORITÀGIUDIZIARIA.....</b>	<b>50</b>
9.1	INTRODUZIONE.....	50
9.2	DEFINIZIONI.....	50
9.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	51
9.4	AREEA RISCHIO.....	51
9.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE.....	52
9.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	52
<b>10</b>	<b>PARTE SPECIALE X:REATIAMBIENTALI.....</b>	<b>52</b>
10.1	INTRODUZIONE.....	52
10.2	DEFINIZIONI.....	53
10.3	LE FATTISPECIEDIREATO.....	53
10.4	AREEA RISCHIO.....	54
10.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE.....	54
10.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	54
<b>11</b>	<b>PARTE SPECIALE XI: IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....</b>	<b>55</b>
11.1	INTRODUZIONE.....	55
11.2	DEFINIZIONI.....	55
11.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	55
11.4	AREEA RISCHIO.....	57
11.5	REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE.....	57
11.6	PROTOCOLLI APPLICABILI.....	57
<b>12</b>	<b>PARTE SPECIALE XII:RAZZISMO E XENOFOBIA.....</b>	<b>58</b>
12.1	INTRODUZIONE.....	58
12.2	DEFINIZIONI.....	58
12.3	LE FATTISPECIE DI REATO.....	58
12.4	AREEA RISCHIO.....	59

12.5 *REGOLE DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE SPECIFICHE*..... 59  
12.6 *PROTOCOLLI APPLICABILI*..... 60

**ALLEGATO 1 –ORGANIGRAMMA NOMINALE**..... **61**

## PRINCIPALI DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

### **Decreto:**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, (con successive modifiche e integrazioni)

### **Destinatari:**

Soggetti ai quali è destinato il Modello: eventuale Collegio Sindacale, Soci, Personale (Dipendenti e Prestatori d’opera che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività della società), Consulenti, Partner, Fornitori.

### **La Società o Ente:**

Villa Ardeatina S.r.l.

### **Modello:**

Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio di commissione-reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo operanti nella Società (Codice Etico, Delibere della Direzione, Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigramma, Procure, Deleghe, Sistema di Gestione per la qualità). Il modello prevede inoltre l’assetto dell’Organismo di Vigilanza e la definizione generale del sistema sanzionatorio-disciplinare.

### **Organismo di Vigilanza (di seguito OdV):**

L’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del Decreto, deputato a controllare il funzionamento e l’osservanza del Modello e ad aggiornarlo.

### **Definizioni**

**Codice Etico:** il codice allegato al presente Modello.

**Prestatori d’opera e consulenti:** soggetti esterni che prestano attività lavorativa di carattere parasubordinato e/o che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività della Società.

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni.

**Destinatari del Modello:** tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi Protocolli di attuazione.

**Reati:** i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e dalle norme correlate.

### **0.1 Il Decreto**

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** dal titolo “ *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, entrato in vigore il 4 luglio 2001, è stato successivamente integrato, da ulteriori provvedimenti legislativi:

- Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante “*Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro*” [art 25-bis];
- D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 “*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le Società commerciali, a norma dell’art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*”[art25-ter];
- D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 ha disposto (art. 299) l’abrogazione dell’art.75;
- D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 ha disposto (art. 52 (L) la modifica dell’art. 85 e l’abrogazione degli artt. 80, 81 e82;
- Legge 14 gennaio 2003 n. 7 ”*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno*” [art. 25-quater];
- Decreto 26 giugno 2003, n. 201 precisa che (art. 8), rispetto ai termini stabiliti dall’art. 6 del d.lgs. 231/01, "Per i codici di comportamento inviati al Ministero della giustizia fino alla data di entrata in vigore del presente regolamento, il termine di trenta giorni di cui all’articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231 del 2001, decorre da tale data.";
- Legge 11 agosto 2003 n. 228 “*Misure contro la tratta di persone*”[art.25-quinquies];
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 “*Abusi di mercato*” [art.25-sexies];
- Legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha disposto (art. 31) la modifica dell’art.25-ter;
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha disposto (art. 8) l’introduzione dell’art.25-quater.1;
- Legge 6 febbraio 2006, n. 38 ha disposto (art. 10) la modifica dell’art.25-quinquies;
- Legge 16 marzo 2006, n. 146 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha disposto (art. 9) l’introduzione dell’art.25-septies;
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n.231 ha disposto (art. 63) l’introduzione dell’art.25-octies;
- Legge 18 marzo 2008 n. 48 Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell’ordinamento interno [art. 24bis];
- D. Lgs. 9 aprile 2008 Attuazione dell’art. 1 della L. n. 123/2007 n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro [art.25-septies].
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha disposto (art. 2) l’introduzione dell’art.24-ter;
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha disposto (l’art. 15, comma 7) la modifica dell’art. 25-bis, commi 1, 2 e rubrica, l’introduzione degli artt. 25-bis.1 e25-novies;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 art. 4, poi modificato dal D. Lgs. 121/2011 ha disposto l’introduzione dell’art.25-decies.
- D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 ha disposto l’introduzione dell’articolo 25undecies.
- D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, ha disposto l’introduzione dell’articolo 25duodecies.
- D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, ha disposto la modifica dell’articolo 25quinquies.
- Legge 15 dicembre 2014, n. 186, ha introdotto il delitto di autoriciclaggio nell’art. 648 ter 1 del Codice Penale e lo ha inserito tra quelli richiamati dall’art.25-octies.



- Legge 22 maggio 2015 n.68, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001n.231. Legge 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari" con modifiche all'art.25-ter.
- Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38, avente ad oggetto l'intensificazione della lotta alla corruzione anche nel settore privato.
- Legge 17 ottobre 2017 n. 161, recante "*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*".
- Legge 20 novembre 2017 n. 167, che ha introdotto nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25 *terdecies*, rubricato "*razzismo e xenofobia*", estendendo la responsabilità dell'ente ai delitti di cui all'art. 3, comma 3 *bis* l. 654/1975.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", che ha modificato l'art. 6 D.Lgs. 231/2001.

Queste novelle hanno ampliato il novero, tassativo, delle fattispecie di reato dalla cui commissione scaturisce la responsabilità amministrativa delle società.

Alcuni dei punti essenziali del Decreto:

a) Il Decreto introduce un sistema amministrativo-punitivo degli illeciti d'impresa (enti e società forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi all'apparato penale previsto per le persone fisiche.

b) Il giudice penale competente a giudicare l'autore-persona fisica del fatto-reato è anche competente a giudicare l'ente e ad applicargli la sanzione amministrativa (art.36).

c) L'ente è responsabile soltanto ove il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte di un soggetto che rivesta un ruolo apicale o subordinato all'interno dell'ente (art. 5 comma 1).

L'ente è responsabile anche per l'operato di persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dello stesso.

E' esclusa la responsabilità della società se l'autore del reato agisce nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2), ma non se lo stesso resta ignoto (vedere successivo paragrafo g).

d) Gli articoli 6 e 7 prevedono per l'ente una duplice forma di esonero dalla responsabilità, qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati presupposti*.

L'onere probatorio relativo muta a seconda che il reato venga commesso da soggetti in posizione apicale (art. 6) o in posizione subordinata (art. 7): nel primo caso vi è una *presunzione relativa di colpa* per l'ente (in considerazione del fatto che i soggetti apicali rappresentano la politica gestionale societaria), nel secondo caso si ha responsabilità dell'ente soltanto qualora l'accusa

dimostri che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti a carico dell'ente medesimo.

e) Il Modello deve comprendere un sistema di controlli preventivi e di relativi Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito delle aree e dei processi aziendali includenti fattori di rischio-reatotipici.

L'efficacia del Modello va garantita attraverso: 1) la verifica costante della sua corretta applicazione; 2) l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio-disciplinare.

A tale fine, è prevista l'istituzione nelle società di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo. L'OdV verifica il funzionamento, l'attuazione e la costante efficacia del Modello.

f) Il sistema delle sanzioni è caratterizzato dall'applicazione all'ente collettivo (sempre) di una sanzione pecuniaria, comminata per quote (art. 10 comma1).

Il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito, al grado di responsabilità dell'ente, nonché all'attività svolta per l'attenuazione delle conseguenze del reato e in fase di prevenzione della recidiva, e assegna a ogni singola quota un valore economico compreso tra un minimo - euro 258,00 - e un massimo - euro 1.549,00 - (art. 10 comma 2- art. 11).

Nei casi più gravi, oltre alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate all'ente sanzioni interdittive, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 13).

Tali sanzioni e le altre misure, quali il sequestro, possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a indagini in corso (art. 45).

Il sistema sanzionatorio si completa con l'applicazione della confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) e, nel caso si applichi una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18).

Al verificarsi di specifiche condizioni, il giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un commissario giudiziale che vigili sulla prosecuzione dell'attività dello stesso, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva applicata (art. 15).

g) L'ente collettivo non va esente da responsabilità anche quando l'autore del fatto criminoso non sia identificato o non sia imputabile e anche qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia (art.8).

h) In caso di illecito commesso all'estero, gli enti collettivi che hanno la sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art.4).

i) Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi prima della data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28); in caso di fusione, il nuovo ente risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29); nel caso di scissione parziale resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi prima della data in cui la scissione ha avuto effetto (art. 30 comma 1), gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto; nel caso di cessione dell'azienda in cui è stato commesso il reato presupposto, il cessionario è solidalmente obbligato, fatta salva la preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda,

al pagamento della sanzione pecuniaria (art.33).

### **La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni**

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale: per la precisione le sanzioni sono di carattere amministrativo mentre il procedimento è regolato dal diritto processuale penale.

La competenza di individuare gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene, infatti, al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente quali, tra le altre, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività.

È inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

Queste sanzioni, così come il sequestro (preventivo o conservativo), conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente ma possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero già nel corso delle indagini preliminari, in conformità a quanto stabilito dagli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente e pericolo di reiterazione del reato.

Il Decreto prevede infine l'ulteriore sanzione rappresentata dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta disciplinata dalle norme del diritto penale.

### **L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto prevede per l'ente la possibilità di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 e 7 D.lgs. 231/2001).

Il legislatore, agli artt. 6 comma 2, e 7 comma 4 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e) prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);

introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel

Modello. L'efficacia esimente del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis introdotto dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179, attraverso la quale il Legislatore ha inteso estendere ai privati l'obbligo di dotarsi di un sistema di c.d. *whistleblowing*, è altresì subordinata alla previsione di:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale o subordinata di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
4. divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
5. sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, posto che l'efficacia del sistema di *whistleblowing* è speculare ad un'adeguata protezione del soggetto segnalante, in caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti di quest'ultimo, il legislatore, al comma 2 *ter* dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, ha previsto la possibilità di denuncia del provvedimento discriminatorio all'Ispettorato del lavoro, da parte dell'interessato o dell'organizzazione sindacale dal medesimo indicata.

A chiusura del sistema, il nuovo comma 2 *quater* dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante.

Risultano, inoltre, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., oltre a qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Per quanto attiene, poi, la ripartizione dell'onere probatorio in caso di controversie legate a provvedimenti adottati nei confronti del lavoratore successivamente alla segnalazione, sarà il datore di lavoro a dover provare che l'adozione di tali misure sia estranea alla segnalazione fatta dal dipendente.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D.lgs. 81/08, integrato con il D.lgs. 106/09, per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- attività di informazione - formazione a tutti i lavoratori;
- piani ed attività di sorveglianza sanitaria;
- formazione primo soccorso, gestione delle emergenze, riunioni periodiche con tema la sicurezza sul luogo di lavoro, la gestione degli appalti e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- gestione e revisione della valutazione dei rischi ed adozione di misure e correttivi di prevenzione, mitigazione e protezione susseguenti;
- rispetto dei parametri standard tecnici, tecnologici e strumentali relativi a macchinari, attrezzature, apparecchiature, agenti chimici, biologici e fisici;
- attività di audit e di vigilanza con riferimento alle procedure operative, tecniche e gestionali ed alle istruzioni sulla sicurezza dei lavoratori nonché alla loro efficacia a distanza di tempo;
- acquisizione delle certificazioni "obbligatorie".

Tutto ciò va definito con un Modello organizzativo ad hoc che, secondo l'art. 30 del D.lgs. 81/08, include:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'Azienda;

2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli eseguiti, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e/o derivanti dal progresso scientifico e tecnologico.

L'art. 30 comma 5 del D.lgs. 81/08, infatti, afferma che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati con l'obiettivo di vigilare sul rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (ad es. Linee Guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente. Pur tuttavia, ciò non implica necessariamente che il possesso delle suddette certificazioni di qualità sia di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso d'infortuni o malattie professionali. Infatti, l'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto 231 specifica che un Modello, per essere considerato effettivamente idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente e costantemente attuato.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello 231 è sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "SUBALTERNA". Secondo l'art. 7 D.lgs. 231, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde, invero, solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "APICALE", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

È altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del Modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del Modello.

L'adozione di un Modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

## ***0.2 Adozione del Modello***

Con l'adozione del Modello, la Società intende dotarsi di un complesso di principi etici di condotta

e di Protocolli che, a integrazione del sistema e degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto, in fase di prevenzione dei reati, di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione del presente Modello risponde anche ad una particolare esigenza della Società operante nel settore della sanità laziale interessata da alcuni procedimenti giudiziari riguardanti ipotesi di illecito nei rapporti con la Pubblica Amministrazione del settore. Ciò ha indotto ad una particolare attenzione nella predisposizione del protocollo comportamentale per tale attività.

Dal 2000 la Società è anche dotata della Certificazione di Qualità ai sensi della Norma UNI EN ISO 9001.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste dal Modello, nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi nell'ambito delle aree e dei processi aziendali considerati a rischio (v. le Parti speciali del Modello).

Il Modello completa gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti.

In particolare esso si integra con il Codice etico, contenente i principi costitutivi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società, ai quali principi essi devono attenersi, nel rispetto delle leggi nazionali e sopranazionali, tenuto conto che il Codice garantisce il regolare svolgimento dell'attività aziendale, l'affidabilità della gestione, assicurando anche un'elevata immagine societaria.

Il Modello si integra altresì con le procedure del "Manuale del sistema di gestione per la qualità", con il sistema vigente dei poteri societari, sistema orientato alla coincidenza tra organizzazione formale e sostanziale della Società, e con il sistema di indirizzo gerarchico-organizzativo già in funzione. Di esso fanno parte principalmente:

- a) gli ordini di servizio che adeguano (costituzione, modifica o soppressione) le unità organizzative aziendali per assicurare un'ordinata ed efficiente gestione delle attività, nel rispetto delle strategie e delle linee guida impartite dal vertice aziendale. L'ordine di servizio individua la funzione aziendale o il personale interessato, definendo compiti, responsabilità e poteri interni;
- b) la struttura organizzativa (vedere organigramma allegato) che rappresenta graficamente le diverse aree aziendali della Società, la loro collocazione gerarchico/funzionale con l'indicazione dei nomi dei relativi responsabili;
- c) le disposizioni operative impartite dai vertici aziendali (comprese le procedure per l'attuazione del Sistema qualità) che regolamentano i processi dell'impresa, fornendo le opportune disposizioni ai Responsabili delle varie funzioni, richiamando tutti al rispetto delle norme ivi contenute.

L'adozione del Modello è stata preceduta dall'analisi gestionale della società che ha portato all'adozione di alcuni protocolli volti ad evitare il rischio di commissione reati. L'analisi è stata svolta privilegiando i colloqui con i Responsabili delle singole funzioni aziendali.

Nell'elaborazione del Modello si è tenuto anche conto delle Linee Guida di Confindustria.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di Parti Speciali.

La **Parte Generale** descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i destinatari e ne definisce la finalità e la struttura. Disciplina, inoltre, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, al Sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello ed alla formazione del personale.

La **Parte Speciale** si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che devono essere prevenute e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del

reato). A questo proposito la Società ha raggruppato, come già indicato, in undici famiglie i reati di cui al D.lgs. 231/2001 che sono stati oggetto di mappatura dei rischi e per i quali sono state eventualmente dettate regole organizzative e di comportamento:

La Parte speciale I tratta dei reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto.

La Parte speciale II tratta dei reati societari richiamati dall'art. 25-ter del Decreto.

La Parte speciale III tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro come previsto dall'art. 25-septies del Decreto.

La Parte Speciale IV tratta dei reati contro la persona e la personalità come previsto dall'art. 25-quinquies del Decreto

La Parte Speciale V tratta dei reati transnazionali individuali come previsto dall'art. 3 in relazione all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146: "*Definizione di reato transnazionale*"

La Parte Speciale VI tratta dei reati di ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio, impiego di denaro, di beni di provenienza illecita come previsto dall'art. 25-octies del Decreto

La Parte Speciale VII tratta dei delitti informatici e/o telematici come previsto dall'art. 24 bis del Decreto.

La Parte Speciale VIII tratta dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, come previsto dall'art. 25 novies del Decreto.

La Parte Speciale IX tratta dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, come previsto dall'art. 25 decies del Decreto.

La Parte Speciale X tratta dei delitti in materia di ambiente, come previsto dall'art. 25 undecies del Decreto.

La Parte Speciale XI tratta dei delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, come previsto dall'art. 25 duodecies del Decreto.

Sono esclusi dal Modello i reati presi in considerazione dall'art. 25-bis: "*Illeciti Penali in Materia di falsità in Moneta e Carte di Pubblico Credito ed i Valori di Bollo*", dall'art. 25-quater: "*delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*", dall'art. 25-sexies: "*abusi di mercato*".

La Società ritiene che, per la propria storia e per l'attività svolta, sia altamente improbabile la commissione di questi reati al proprio interno e soprattutto mai nel proprio interesse o a proprio vantaggio.

Le successive modifiche e/o integrazioni del testo eventualmente necessarie, aventi carattere sostanziale (e non solo formale), tra cui l'adozione di ulteriori Parti speciali che disciplinino nuove tipologie di reati, rilevanti per l'azienda, sono di competenza dell'Amministratore Unico. Essa ha anche competenza, su impulso dell'OdV e sentiti l'eventuale Collegio Sindacale e i Responsabili interessati, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Codice etico e al Modello.

A tal fine, si effettueranno verifiche periodiche della funzionalità del sistema, area per area, rispetto all'osservanza dei principi e delle norme di condotta costitutivi la *policy* aziendale.

La Società promuove l'adozione di modelli preventivi del rischio di commissione-reati da parte delle società partecipate.

E' responsabilità delle singole società partecipate, e dei loro organi dirigenti, la definizione del proprio Modello in relazione al tipo di attività svolta.

E' affidata ai rispettivi Organismi di Vigilanza in capo a ciascuna partecipata, l'attività di verifica

dell'applicazione e di aggiornamento del loro Modello.

### **Realizzazione**

Per la redazione del Modello 231 la Società, con la guida di esperti del settore, ha tenuto conto:

1. delle disposizioni del Decreto,
2. della Relazione ministeriale accompagnatoria,
3. dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato Sistema di Controllo Interno,
4. delle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014,
5. delle Best Practices aziendali,
6. dei precedenti giurisprudenziali in materia e delle interpretazioni fornite dagli operatori del settore.

I Consulenti hanno altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti diretti a disciplinare il governo societario quali lo Statuto e le linee organizzative in materia di direzione e coordinamento della Società, nonché delle procedure operative adottate dalle singole Direzioni/Funzioni.

La Società ha così inteso mettere in atto un progetto interno sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del Decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale.

### **La metodologia di lavoro**

Il Gruppo di lavoro incaricato è giunto, attraverso un processo di valutazione, all'individuazione dei principi e delle regole generali di organizzazione, svolgimento e controllo delle attività facendo ricorso alla metodologia di lavoro che è di seguito descritta.

### **L'esame della documentazione aziendale**

Il sopra citato Gruppo di lavoro ha preliminarmente proceduto ad un approfondito esame di tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della redazione del Modello, ossia:

- l'Atto Costitutivo, lo Statuto, l'iscrizione alla Camera di Commercio, l'iscrizione all'anagrafe tributaria con attribuzione di C.F./P.IVA,
- il Bilancio d'esercizio al 31.12.2015 con relativa Nota integrativa,
- l'organigramma aziendale,
- il Sistema della sicurezza sul lavoro (organigramma della sicurezza, designazione RSPP, nomina dei responsabili, Documento di Valutazione dei Rischi, Piano di gestione delle emergenze),
- il Sistema Privacy (DPS, lettere di nomina dei responsabili e degli incaricati del trattamento, policy),
- la certificazione ISO9001,
- la contrattualistica (contratti con la P.A., contratti di consulenza).

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa aziendale e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.



Non solo, è stato inoltre esaminato il contesto di riferimento in cui opera la Società eseguendo una analisi storica in termini di propensione al rischio ed in termini di volontà di adeguamento alla normativa del Decreto.

### **Le interviste e/o i questionari di autovalutazione**

Insieme all'analisi dei documenti, sono stati elaborati questionari di autovalutazione specifici coadiuvati da una Check-list preliminare al fine di conoscere il livello di rischio residuo di commissione dei reati previsti dal Decreto e astrattamente configurabili nell'ambito delle attività poste in essere dalla Società.

Gli scambi informativi e la compilazione dei questionari di autovalutazione erano orientati a comprendere:

- la storia della Società anche con riferimento alla propensione al rischio;
- le caratteristiche dei processi aziendali riferibili a ciascuna area interessata e l'eventuale rilevanza delle attività ai fini del Decreto;
- le procedure e controlli interni presenti nello svolgimento delle attività, utili alla prevenzione dei reati emersi come rilevanti per la Società;
- la tipologia delle relazioni con la Pubblica Amministrazione italiana;
- gli eventuali rapporti con altri enti pubblici e la loro frequenza;
- il ricorso ad intermediari nell'ambito delle relazioni con gli enti pubblici;
- l'esistenza di altri soggetti, cd "sottoposti", all'interno di ciascuna Funzione coinvolti nel rapporto con la Pubblica Amministrazione;
- le modalità di gestione e diffusione, da parte della Società, di dati finanziari, dati contabili e di ogni altra informazione;
- le modalità di tutela degli archivi informatici e, in generale, il sistema adottato per garantire la sicurezza delle informazioni;
- i poteri esercitati in forza di deleghe e procure scritte o di fatto;
- le modalità di reporting verso gli organi societari e di controllo;
- l'esistenza di policy, procedure e regole etiche di comportamento;
- le procedure per garantire l'igiene, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- le prassi per garantire la correttezza dei processi nell'area ambientale;
- l'esistenza, anche sintetica, di Modelli di governo dei rischi;
- l'esistenza di prassi scritte relative alla Corporate Governance e di aderenza alle normative (Compliance);
- l'esistenza di un sistema di verifiche ai fini della creazione di un Sistema di Controllo Interno nell'ambito dell'assetto organizzativo;
- la gestione dell'uso del contante e normative connesse;
- la gestione delle attività di bilancio e relative programmazioni fiscali, con particolare riferimento alle poste estimative e a quelle finanziarie;
- l'eventuale esistenza di contenziosi civili e di procedimenti penali in un'ottica di valutazione del rischio –reato;
- i rapporti con la Società Controllante.

### **Le risultanze dell'analisi**

L'attività preliminare, denominata Process Assessment e Risk Management, così svolta (esame della documentazione, scambi informativi) ha consentito al Gruppo di lavoro incaricato di:

1. **individuare le attività sensibili:** attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società, lo scambio informativo con i Responsabili delle Funzioni e i questionari di autovalutazione, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo

- alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi;
2. **identificare le procedure di controllo già esistenti:** attraverso le risposte fornite nei questionari di autovalutazione sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
  3. **calcolare il rischio residuo:** per ciascuna attività o area sensibile è stato stimato il “rischio residuo” ossia “il rischio ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio inerente in misura proporzionale alla forza del Sistema di controllo interno che caratterizza il processo in questione”;
  4. **identificare i Protocolli di prevenzione:** sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuati i Protocolli etico - organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

### **Principi per la redazione dei Protocolli etico-organizzativi di prevenzione**

Il Gruppo di lavoro incaricato ha individuato i principi per la redazione dei Protocolli etico-organizzativi di prevenzione cui i destinatari del Modello si dovranno attenere nello svolgimento delle attività sensibili. Tali principi sono i seguenti:

- **TRACCIABILITÀ:** deve essere ricostruibile l'iter di formazione degli atti e devono essere reperibili le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve poter essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. Tale attività deve essere a sua volta documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- **SEPARAZIONE DI COMPITI E FUNZIONI:** non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- **POTERI DI FIRMA E POTERI AUTORIZZATIVI:** i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa. Le procure devono prevedere obblighi di rendiconto al superiore gerarchico;
- **ARCHIVIAZIONE/TENUTA DEI DOCUMENTI E RISERVATEZZA:** i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della Funzione interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica. L'accesso a tali documenti è consentito, oltre che al Responsabile della Funzione ed al suo delegato, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e all'Amministratore Unico.

Per ciascun Protocollo etico-organizzativo di prevenzione deve essere individuato un responsabile (il Responsabile del Protocollo), che coincide di norma con il Responsabile della Funzione prevalentemente interessata dall'operazione sensibile.

Il Responsabile del Protocollo deve garantire il rispetto delle regole di condotta, dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione e delle procedure aziendali da parte dei propri collaboratori e, per quanto possibile, di tutti coloro che prendono parte all'attività.

Il Responsabile del Protocollo informa l'Organismo di Vigilanza di fatti o circostanze significative riscontrate nell'esercizio delle attività sensibili di sua pertinenza, in conformità con quanto previsto nella Parte Generale del presente Documento di Sintesi, e nel Protocollo etico organizzativo n. 3 “Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza”.

### **0.3 Destinatari**

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con la Società, nei limiti di quanto indicato nell'art. 5 del Decreto, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, e in particolare il Modello è destinato ai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Prestatori d'opera che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività dell'azienda, Consulenti.

### **0.4 Diffusione, Comunicazione e Formazione**

La Società provvederà a informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso l'intranet aziendale, mediante apposite affissioni nella bacheca aziendale e mettendo a disposizione dei destinatari copie su supporto cartaceo custodite negli uffici dell'amministrazione (così come già previsto per il Codice etico).

La Società, coinvolgendo le singole funzioni aziendali e l'OdV, assicura la predisposizione e lo svolgimento di un programma di iniziative per la formazione, la diffusione e la conoscenza del Modello, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive (incontri in aula, distribuzione copie, diffusione pubblicazione aziendale in intranet).

I contratti di lavoro, di collaborazione, di fornitura e più in generale le relazioni d'affari della Società faranno riferimento esplicito al Codice etico e al Modello, l'inosservanza dei quali potrà costituire inadempimento (anche mediante "clausola risolutiva espressa") delle obbligazioni contrattuali assunte.

Gli ordini di servizio, relativi all'applicazione del Modello, sono distribuiti a tutti gli interessati.

Le disposizioni operative sono pubblicate nella intranet aziendale.

### **0.5 Funzione di Vigilanza e Controllo**

#### **0.5.1 Organismo di Vigilanza**

L'Amministratore Unico ha individuato l'Organismo di Vigilanza (OdV). A tale Organismo sono attribuite le responsabilità di cui al Decreto, e per questo gli sono conferiti tutti i poteri necessari alla vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello.

All'OdV è anche affidato l'incarico di curare l'aggiornamento del Modello.

L'incarico dell'OdV è a titolo oneroso.

Costituisce causa di ineleggibilità a OdV e di incompatibilità alla permanenza in carica: la condanna con sentenza anche di primo grado, o di patteggiamento, per aver commesso un reato non colposo.

L'OdV, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali richiesti per l'espletamento dell'attività di controllo, potrà avvalersi, nell'ambito delle disponibilità approvate separatamente nel *budget*, della collaborazione di consulenti esterni.

E' in ogni caso assicurata all'OdV la collaborazione da parte di tutti i responsabili aziendali.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV, di durata superiore a due mesi, l'Amministratore Unico provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la nomina.

L'OdV resta in carica per 4 anni ed è rinnovabile.

## **0.5.2 Attività di Vigilanza e di Controllo**

Il compito di vigilanza si esplica in via generale nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione.

L'OdV può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere a interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

A tal fine, l'OdV potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole unità e/o funzioni organizzative e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, potrà altresì estrarre copia dei documenti rilevanti, effettuare colloqui e richiedere relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere informato e richiedere la collaborazione del Responsabile della funzione aziendale interessata, salvo ragioni di opportunità o di eventuale conflitto.

L'OdV, coordinandosi con i Responsabili delle funzioni aziendali interessate dal controllo, che rilasceranno relazioni periodiche in merito, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui alle Parti speciali.

Sono previste verifiche su singoli atti: periodicamente l'OdV procederà a una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio. Sono altresì previste verifiche dei processi aziendali: periodicamente l'OdV procederà a verificare l'efficacia delle procedure interne e degli altri strumenti organizzativi, specialmente mediante un riesame delle situazioni monitorate; una verifica dello *standard* di conoscenza del Modello da parte del Personale; un esame delle richieste o segnalazioni pervenute.

Le verifiche ispettive periodiche potranno essere svolte con il supporto del Responsabile della funzione "Assicurazione qualità".

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, anche a seguito di rilievi e/o segnalazioni, ove emergano all'interno dell'azienda nuove situazioni di criticità in ordine al rischio di commissione-reati, proporrà all'Amministratore Unico gli adeguamenti del Modello che ritenga necessari od opportuni.

Alla procedura decisionale partecipano anche, in veste consultiva, l'eventuale Collegio Sindacale e i Responsabili delle funzioni interessate.

## **0.5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza**

L'OdV riferisce, annualmente o all'occorrenza, all'Amministratore Unico e all'eventuale Collegio Sindacale in ordine all'applicazione e all'efficacia del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio.

I Destinatari sono tenuti a informare e comunicare all'OdV ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, all'OdV per i chiarimenti necessari od opportuni.

L'Amministratore Unico e l'OdV sono competenti a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Codice etico e al Modello. Le situazioni di dubbio interpretativo vanno comunque risolte a favore di questi ultimi.

All'OdV devono essere trasmesse, periodicamente e all'occorrenza, a cura dei Responsabili delle funzioni coinvolte le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti e alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nelle Parti speciali del Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti ai reati ivi contemplati.

All'OdV devono essere trasmessi altresì, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di polizia giudiziaria o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati presupposti dal Decreto.

Deve essere garantito l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie di reato all'OdV, incluse segnalazioni di natura officiosa, da parte di tutti gli esponenti aziendali.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da assumere. A tal fine, a sua discrezione ascolterà l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della violazione, motivando in forma scritta eventuali rifiuti di procedere a indagine interna, dandone comunicazione all'Amministratore Unico.

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Società e delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'OdV deve essere tempestivamente informato dai Destinatari di ogni cambiamento significativo avente ad oggetto sia la concreta operatività del Modello che la struttura della Società.

L'OdV, di concerto con i Responsabili delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

#### **0.5.4 Sistema sanzionatorio**

La Società adotta un sistema di sanzioni in conseguenza della violazione delle disposizioni del Modello (in conformità all'art. 6 comma 2 lett. e, e all'art. 7 comma 4 lett. b del Decreto).

Le violazioni del Modello ledono il rapporto di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità che deve intercorrere tra la Società e i suoi componenti.

Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale, nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può dunque non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a) dolo o colpa della condotta inosservante;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/otecnica;

- d) condivisione o meno di responsabilità con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e) professionalità del soggetto, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione della sanzione sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza ed equità.

### **0.5.5 Ambito di applicazione**

Le sanzioni potranno essere applicate nei confronti del Personale della Società, che ponga in essere illeciti corrispondenti ai seguenti paradigmi generali:

- 1) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;
- 2) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure interne in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della attività stessa;
- 3) omessa vigilanza dei superiori gerarchici, nei casi di rapporto di lavoro dipendente, sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- 4) violazione degli obblighi di formazione, aggiornamento o comunicazione al personale in ordine alle procedure e ai contenuti del Modello;
- 5) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure interne ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV.

### **0.5.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti. Paradigmi specifici.**

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal Personale dipendente.

La violazione di tali disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1996 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro.

Riguardo ai paradigmi disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 (e di eventuali normative speciali applicabili), si farà riferimento – per le violazioni del Modello – agli apparati disciplinari e ai "criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati nelle Contrattazioni collettive Lavoro.

In questo quadro, si prevedono qui le seguenti sanzioni "progressive":

- a) rimprovero verbale o scritto, per il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell'espletare attività a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- b) multa, per il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche prima che tali mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;

- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per il lavoratore che nel violare le procedure preventive o nell'adottare, nelle attività a rischio, un comportamento difforme dal Modello, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione di obiettivo pericolo per l'integrità dei beni aziendali;
- d) trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto, per il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, idoneo e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- e) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto, per il lavoratore che adotti, nell'espletare attività a rischio, un comportamento gravemente inosservante della legge penale e manifestamente contrario alle prescrizioni del Modello, e tale da determinare il pericolo di concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

L'accertamento delle infrazioni disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono rimessi agli organismi competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV in coordinamento con il Responsabile del Personale. Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere tempestivamente comunicata per iscritto all'OdV, ferme restando le prerogative e le competenze del titolare del potere disciplinare.

L'OdV deve essere altresì informato con tempestività di ogni sanzione disciplinare applicata per violazione delle prescrizioni del Modello.

### **0.5.7 Sanzioni per i Dirigenti**

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare nei loro confronti l'adozione di misure sanzionatorie, compresa la risoluzione del rapporto lavorativo nel caso venga lesa l'elemento fiduciario, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. applicabile.

### **0.5.8 Misure nei confronti dell'eventuale Collegio Sindacale**

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei membri dell'eventuale Collegio Sindacale, l'OdV informerà l'intero eventuale Collegio Sindacale per le opportune iniziative, nei casi più gravi si potrà procedere anche alla revoca della carica per giusta causa, su delibera dell'Amministratore Unico.

### **0.5.9 Misure nei confronti di Prestatori d'opera che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività dell'azienda, Consulenti e Fornitori**

Nei confronti di coloro che operano con la Società in qualità di Prestatori d'opera che a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modo sono coinvolti nelle attività dell'azienda, consulenti e fornitori, si provvederà al recesso per giusta causa o alla risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1454 e ss. Codice civile, nell'ipotesi in cui i medesimi abbiano posto in essere comportamenti in contrasto con le disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello, tali da comportare il rischio di commissione di un reato, in relazione all'attività e/o all'incarico affidato loro, e a condizione che ciò concretizzi un grave inadempimento.

### **0.5.10 Risarcimento dei danni**

Resta salva, in ognuno dei casi sopra configurati, l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni da parte della Società.

#### ***0.6 Aggiornamento del Modello***

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza dell'Amministratore Unico, o suo delegato. L'Organismo di Vigilanza segnala all'Amministratore Unico, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità con una specifica nota informativa. Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottate dall'Amministratore Unico devono essere sempre comunicate di ritorno all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i Protocolli di attuazione del Modello possono essere adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, salvo l'intervento di esperti e la verifica dell'Organismo di Vigilanza.